

## **КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ**

В даний час в результаті розвитку нових і модернізації традиційних галузей економіки, глибокої технологічної реконструкції промислового виробництва значно зростає роль інтелекту, а найбільш цінним товаром на ринку стають кадрові ресурси. Модернізація економіки створює можливості для переходу до інноваційної моделі розвитку, що визнається сьогодні як безальтернативний шлях розвитку нашої держави. Таким чином, для прискорення модернізації економіки та розвитку інноваційної системи великого значення набуває нарощування інноваційного та інтелектуального капіталу, постійне підвищення рівня кадрових ресурсів, використання при цьому наукових методів їх формування, збереження і розвитку.

На сьогоднішній день можна виділити такі основні фактори, що гальмують процес модернізації економіки України: низька інноваційна активність підприємств; невисока ефективність інноваційних процесів; знецінення людського капіталу; значні масштаби зовнішньої трудової міграції; глибока непропорційність умов та факторів регіонального розвитку; структурні диспропорції в підготовці кадрів; відсутність необхідних суспільних інститутів; недостатня інтегрованість освіти з науковою сферою.

Особливості кадрового забезпечення модернізації економіки Кіровоградської області дають мало підстав для оптимізму. Статистика свідчить, що в області є невисокою результативність діяльності аспірантури та докторантури.

Так, підготовку докторантів у області здійснюють дві наукові організації, аспірантів – три. Щорічно до аспірантури зараховується близько 40-60 осіб. Фактично чверть дослідників з різних причин процес навчання в аспірантурі не завершує. Незадовільною є також ситуація із поданням до захисту дисертаційних робіт. Кожного року захищають дисертації на здобуття вченого ступеня кандидата наук лише близько 20% випускників аспірантури.

За показниками чисельності фахівців вищої кваліфікації, які працюють в економіці України, в регіональному розрізі Кіровоградська область знаходиться на останньому місці (табл. 1).

Таблиця 1

## Розподіл фахівців вищої кваліфікації за регіонами, осіб

	Чисельність докторів наук	Місце регіону серед інших	Чисельність кандидатів наук	Місце регіону серед інших
Україна	16090		86230	
Вінницька	300	8	1904	9
Волинська	101	23	1126	19
Дніпропетровська	1041	4	5392	4
Донецька	694	6	4243	6
Житомирська	123	21	1114	21
Закарпатська	182	18	1047	23
Запорізька	447	7	2756	7
Івано-Франківська	277	10	1806	11
Київська	205	15	1308	17
Кіровоградська	71	25	807	25
Луганська	219	13	1436	15
Львівська	1195	3	6865	3
Миколаївська	190	17	1122	20
Одеська	928	5	4950	5
Полтавська	290	9	1887	10
Рівненська	119	22	1180	18
Сумська	207	14	1566	12
Тернопільська	272	11	1985	8
Харківська	2341	2	12420	2
Херсонська	149	20	1052	22
Хмельницька	156	19	1549	13
Черкаська	195	16	1436	16
Чернівецька	257	12	1530	14
Чернігівська	101	24	982	24
м.Київ	6030	1	24767	1

Джерело: Доповідь «Фахівці вищої кваліфікації України у 2014 році». – Режим доступу <http://www.ukrstat.gov.ua/>

На міжрегіональному ринку людського капіталу найбільшим попитом користуються фахівці у тих галузях наукового знання, які визначають перспективи інноваційного розвитку, головним чином, це математика, фізика, хімія, біологія, медицина, кібернетика.

Проте такі фахівці в Кіровоградській області не завжди знаходять місце прикладання своєї праці, тому активно виїжджають на постійне місце проживання в інші регіони або закордон. В області відбуваються втрати перспективних фахівців, в тому числі, здатних до ведення професійної діяльності в науково-інноваційній сфері. Дефіцит ефективних працівників у Кіровоградській області викликаний міжрегіональним «відтоком мізків». Цей процес має негативні наслідки для регіону-донора.

У Кіровоградській області із загальної чисельності працівників, які виконують дослідження і розробки, лише 0,24% мають науковий ступінь доктора наук і 5,6% – науковий ступінь кандидата наук [4, с. 36].

Фахівці найвищої кваліфікації, залучені до інноваційної діяльності, набувають особливої цінності для економіки області. Частіше за все саме вони генерують нові ідеї і здійснюють керівництво трансформацією результатів наукових досліджень і розробок або інших науково-технічних досягнень у новий чи удосконалений продукт (чи процес), готовий до впровадження на виробництві, тобто інновацію.

З огляду на гострий дефіцит таких фахівців, в даний час важливо розробити систему дієвих заходів матеріального і морального стимулювання новаторської діяльності молодих учених і досвідчених науковців, які мають науковий ступінь та володіють необхідним потенціалом для здійснення результативної науково-дослідницької роботи.

Окремою проблемою науково-освітньої сфери регіону залишається також і повільність процесу омолодження наукових кадрів. Так, 40% кандидатів наук має вік 51 і більше років; питома вага науковців зі ступенем кандидата наук віком до 30 років становить лише 6%.

Підкреслимо, що сучасний бізнес потребує висококваліфікованого персоналу, здатного будувати довгострокові стратегічні плани, забезпечувати процес інноваційної діяльності, ефективно керувати інноваційними процесами, розробляти і упроваджувати інноваційні проекти. На переконання прем'єр-міністра України В. Гройсмана, саме розвиток підприємництва є рушійною силою модернізації економіки України [2]. Проте реалії свідчать, що нинішня система професійної освіти більшою мірою не відповідає потребам роботодавців, що скоріше пов'язано не з рівнем освіти, а з рівнем компетентності, оскільки вищі навчальні заклади надають своїм випускникам мінімальні знання стосовно майбутньої професії.

Серед заходів, спрямованих на розвиток і формування кадрового потенціалу для забезпечення модернізації економіки першочерговими мають бути наступні: - забезпечення зайнятості населення; створення нових робочих місць на принципі інноваційних технологій; формування здатності населення до трудової мобільності; - підвищення гнучкості системи розвитку людського потенціалу та її орієнтація на кінцеві результати виробництва; - індивідуалізація освітньої та професійної діяльності, основи якої повинні формуватися в системі загальної середньої освіти; - розвиток системи безперервної освіти (Life-long learning); перехід від стандартних програм навчання до гнучких, проблемно-орієнтованих програм розвитку, які замінюють знання на рівні доктрини на справжні знання, що забезпечуватиме професійну мобільність працівника; - впровадження в навчальні програми вищих навчальних закладів додаткових освітніх програм у сфері інноваційної діяльності; підготовка менеджерів підприємств у сфері впровадження та управління інноваційною діяльністю; - заохочення захистів кандидатських і докторських дисертацій у пріоритетних сферах економічної діяльності кожного окремого регіону: сільськогосподарських, технічних, економічних, екологічних, медичних та інших за допомогою грантів та стипендій; - створення умов для формування прозорого висококонкурентного ринку праці, що стимулює працівників до саморозвитку, підвищення рівня знань і кваліфікацій.

## Література

1. Гриценко А.А. Методологічні основи модернізації України / А.А. Гриценко // Економіка України. – 2011. – № 2. – С. 4-12.
2. Гройсман назвав розвиток підприємництва рушійною силою модернізації економіки України. – Режим доступу: <http://ua.112.ua/suspilstvo/hroisman-nazvav-rozvytok-pidpriemnytstva-rushiiu-syloiu-modernizatsii-ekonomiky-ukrainy-336146.html> – Назва з екрана.
3. Лібанова Е.М. Соціальні проблеми модернізації української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – № 1 (17). – С. 5-22.
4. Статистичний збірник «Наукова та інноваційна діяльність України у 2015 році» // Державна служба статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Сторожук О.В., Немченко Т.А. Оцінка відповідності людського потенціалу потребам розвитку регіону // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – ХНУ. – 2015. – № 3. – С.72-76.

Терон І. В., канд. екон. наук, ст. наук. співробітник  
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України  
м. Київ

## ФОРМИ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ

Процеси глобалізації та євроінтеграції й зумовлена ними трансформація суспільно-економічного розвитку країни супроводжуються зростанням невизначеності, нестійкості, нерівномірності функціонування української економіки. Нині економічна нестабільність, мультиплікативно підсилена світовою фінансово-економічною кризою, вже перетворилась на об'єктивну умову функціонування усієї ринкової системи країни і генерує не лише нові можливості, а й нові ризики для ринку праці (далі — РП) та соціальні втрати у процесі інтегрування в європейську економіку, зумовлюючи зміну орієнтирів соціальної політики. Трансформація ринку праці — це складна багатоаспектна форма нестабільності його функціонування, контекст процесів якої розгортається за глибиною й рівнями, динамікою та інтенсивністю, за характером і вектором дії, за блоками та окремими елементами. Уявляється обґрунтованим визнання не лише розвитку, але й еволюції, реформування, транзиції, модернізації — формами одного і того ж явища трансформації ринку праці, зумовленими екзогенними експліцитними зовнішніми впливами чи збуреннями та внутрішніми експліцитними факторами типу суперечностей прагнення реалізації інтересів економічних агентів у сфері праці та щодо використання результатів праці, норм і правил соціального діалогу тощо.

Револьюційна трансформація РП передбачає докорінні, якісні біфуркаційні зрушення, руйнування поточної компонентно-функціональної структури механізму, що забезпечував макроекономічну та соціально прийнятну рівновагу функціонування соціально-трудової сфери і створення нової дисипативної структури за активного впливу екзогенних і ендегенних сил. Характеризується прискореним дискретним рухом РП від

Поточна рутинна структура РП прискорено-дискретно набуває дисипативних характеристик, що відповідають новим макроекономічним, соціальним, екологічним, політичним, технологічним тощо умовам зовнішнього